

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi selalu memiliki tujuan agar suatu organisasi terus ada, berkembang serta dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai oleh suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus mampu untuk melakukan perbaikan dalam berbagai bidang agar suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensinya.

Pemerintah merupakan organisasi publik yang bertujuan mensejahterakan masyarakat melalui pelayanan-pelayanan yang diberikan. Salah satu cara mewujudkan tujuan organisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan begitu organisasi harus senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya karena pegawai merupakan sumber daya terpenting yang dapat membawa kemajuan bagi organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai dapat membawa kemajuan bagi suatu organisasi agar dapat bertahan dalam keadaan persaingan yang tidak stabil. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi atau organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan besar yang harus diperhatikan.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satunya dengan lingkungan kerja yang merupakan peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena lingkungan kerja menunjuk dalam hal-hal sekitar kantor yang berpengaruh secara langsung terhadap para pegawai dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa senang untuk bekerja sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman berada di kantor sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, dengan begitu maka tujuan organisasi akan mampu mencapainya.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri merupakan kantor pelaksana urusan pemerintahan daerah dibidang kebudayaan. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan kebudayaan sesuai dengan undang-undang. Dalam upaya terlaksananya tugas dari

Dinas Pariwisata Kabupaten Kediri dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang baik pula.

Tabel 1.1 Data presentase pencapaian kinerja pegawai tahun 2015 dan 2016 pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

No.	Program	Kegiatan	Pencapaian Kinerja Tahun	
			2015	2016
1	Program pengembangan pemasaran pariwisata	<ul style="list-style-type: none"> • Penyebaran informasi pariwisata dan kebudayaan kabupaten Kediri • Pengadaan bahan dan barang promosi • Promosi produk dan pendukung di daerah dan sarana wisata 	93%	90%
2	Program pengembangan destinasi wisata	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan dan pemeliharaan obyek wisata • Updating website Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri • Peningkatan fasilitas sarana obyek wisata • Pengembangan desa wisata 	91%	89%
3	Program pengelolaan kekayaan budaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kajian sejarah seni dan budaya di destinasi wisata budaya • Pengelolaan permuseuman • Pendukung pengembangan kekayaan budaya daerah 	89%	87%

Sumber: Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa presentase pencapaian kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri belum stabil dan cenderung menurun dibanding tahun sebelumnya. Dari tiga program kerja diatas masing-masing mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri selalu dibebani dengan target yang harus dicapai, namun dalam kenyataannya terdapat hasil pekerjaan yang diselesaikan tidak maksimal. Kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri tingkat penyelesaiannya terbilang masih rendah. Hasilnya untuk penyediaan data dan informasi mengenai pariwisata dan kebudayaan dapat dikatakan kurang maksimal, karena data yang digunakan tidak diperbarui dan masih menggunakan informasi yang lama seperti *website* mengenai pariwisata dan kebudayaan yang ada di Kabupaten Kediri tidak *ter-update*.

Dilihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaiannya tugas kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian berkas persyaratan kemudian membuat draft rekomendasi usaha jasa perjalanan wisata tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu bahkan memakan waktu yang lama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang masih kurang kondusif. Hal tersebut terlihat dari luas ruang kerja kantor yang masih terbilang sempit sehingga membuat jarak antara meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan dan banyak barang yang tidak terpakai seperti lemari atau meja yang sudah rusak tetapi masih ditempatkan di ruang kerja pegawai sehingga membuat

para pegawai merasa tidak leluasa dalam bekerja, kemudian kurangnya pencahayaan dari luar sehingga membuat ruang kerja menjadi terkesan gelap, dan kebersihan di dalam kantor juga tidak dijaga dengan baik, selain itu banyaknya dokumen yang tidak diletakkan sesuai pada tempatnya sehingga mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Untuk menunjang proses dalam bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap, namun pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri belum menyediakan tempat arsip tersendiri sehingga membuat pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, fasilitas kantor seperti mesin fotocopy sering mengalami kerusakan dan jaringan internet yang sering error bahkan tidak berfungsi sama sekali membuat pegawai kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal kinerja pegawai, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai telah dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Muchammad Ferryl Iskandar (2017) dengan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai yang menurun yang paling mudah dilihat adalah kehadiran waktu datang ke kantor. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri adalah 07.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor meskipun sistem absensi sudah menggunakan alat *fingerprint*. Hal ini terbukti

dengan diperolehnya data keterlambatan waktu datang ke kantor pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

Tabel 1.2 Data pegawai datang terlambat periode bulan Januari - Desember 2016.

No.	Bulan	Keterlambatan		
		2-3 kali	4 kali	> 4kali
1	Januari	7 orang	2 orang	5 orang
2	Februari	7 orang	2 orang	5 orang
3	Maret	6 orang	-	3 orang
4	April	1 orang	1 orang	7 orang
5	Mei	6 orang	1 orang	4 orang
6	Juni	3 orang	-	5 orang
7	Juli	1 orang	1 orang	3 orang
8	Agustus	4 orang	3 orang	2 orang
9	September	4 orang	-	3 orang
10	Oktober	4 orang	1 orang	1 orang
11	Nopember	1 orang	3 orang	3 orang
12	Desember	8 orang	1 orang	2 orang

Sumber: Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri

Masih seringnya penyalahgunaan waktu di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri, seperti masuk kembali kerja setelah istirahat menjadi molor bahkan keluar untuk makan siang sebelum jam istirahat. Ada beberapa pegawai juga yang keluar pada saat jam kantor dengan alasan keperluan pribadi misal menjemput anak sekolah.

Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri menerapkan sistem apel pagi yang dilaksanakan satu kali dalam seminggu. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri, terdapat banyak pegawai yang mengobrol dan tidak memperhatikan amanat yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri. Selain itu, masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dengan tidak disertai dengan alasan yang jelas.

Tabel 1.3 Data pegawai tidak mengikuti apel pagi periode bulan Januari - Desember 2016

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Mengikuti
1	Januari	35	20
2	Februari	35	19
3	Maret	35	20
4	April	35	18
5	Mei	35	19
6	Juni	35	21
7	Juli	35	18
8	Agustus	35	18
9	September	35	20
10	Oktober	35	21
11	Nopember	35	23
12	Desember	35	24

Sumber: Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri

Hal ini menunjukkan kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri dalam ketaatan pada peraturan kerja belum terlaksana dengan baik. Dengan demikian, pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dalam waktu satu hari baru dapat diselesaikan dalam waktu lebih dari dua hari.

Dalam ketaatan pada standar kerja, pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri dapat dikatakan belum memenuhi standar kerja yang ditentukan. Masih rendahnya rasa tanggung jawab dari para pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dari terlambatnya pegawai dalam mengumpulkan laporan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal kinerja pegawai, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai telah dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Muchammad Ferry Iskandar (2017) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri?
2. Manakah dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai tujuan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah disini digunakan untuk membatasi sebuah penelitian agar tidak meluas supaya peneliti fokus terhadap bahasan yang sudah ditentukan. Batasan masalah yang diamati dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan lingkungan kerja fisik saja karena telah disesuaikan dengan kondisi yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri. Teori disiplin kerja yang digunakan untuk membahas adalah pendapat dari Rivai sedangkan teori kinerja adalah pendapat dari Robbins.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti lain, penelitian ini bisa dijadikan dasar untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja agar dapat memberi kemudahan dan referensi bagi yang membutuhkan informasi dan ingin melakukan penelitian yang sama.